



Ministério Público da União
Ministério Público do Distrito Federal e Territórios
Procuradoria-Geral de Justiça

PORTARIA Nº 329, DE 19 DE NOVEMBRO DE 2019

Institui, no âmbito do Ministério Público do Distrito Federal e Territórios, o Projeto *De mãos dadas* e dá outras providências.

A PROCURADORA-GERAL DE JUSTIÇA DO DISTRITO FEDERAL E TERRITÓRIOS,
no uso das atribuições legais conferidas pela Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993,

CONSIDERANDO o teor do Procedimento de Gestão Administrativa nº 08191.071903/2019-03, que trata da elaboração, do acompanhamento e da execução do Projeto De Mãos Dadas;

CONSIDERANDO a Gestão Estratégica do MPDFT, que tem como objetivos estratégicos desenvolver conhecimentos, habilidades e atitudes; promover um ambiente de trabalho agradável e profissional e aprimorar a comunicação interna;

CONSIDERANDO a atribuição institucional da Assessoria Especial de Promoção da Saúde e da Qualidade de Vida;

CONSIDERANDO a necessidade de se proporcionar um espaço apropriado ao diálogo entre os chefes de gabinete das promotorias de Justiça,

RESOLVE:

Art. 1º Instituir, no âmbito do Ministério Público do Distrito Federal e Territórios, o Projeto De mãos dadas.



§ 1º O projeto tem como objetivo proporcionar um espaço apropriado ao diálogo entre os chefes de gabinete das promotorias de Justiça sobre as formas de melhor lidar com as situações de trabalho e outros acontecimentos, incluindo a expressão de suas ideias, valores e sentimentos, com o intuito de diluir tensões, aprimorar o trabalho e favorecer o bem-estar pessoal/profissional.

§ 2º As fases do projeto ocorrerão de acordo com o cronograma definido no projeto anexo a esta Portaria e são assim descritas:

- I - adaptar metodologia para execução do projeto De mãos dadas;
- II - realizar os encontros do projeto De mãos dadas;
- III - validar o projeto De mãos dadas.

Art. 2º Estabelecer que a Assessoria Especial de Promoção da Saúde e da Qualidade de Vida será a responsável pela execução e pela prestação de informações necessárias ao bom desenvolvimento do projeto.

§ 1º A gestora e a coordenadora do projeto será a servidora Débora Suhet Salgado.

Art. 3º Estabelecer que a gestora será responsável pela análise da execução das ações e pelas informações necessárias à validação do projeto.

§ 1º O desenvolvimento e a validação das ações a serem implementadas deverão obedecer ao plano de projeto, elaborado pela Assessoria de Projetos da Secretaria de Planejamento e aprovado pela gestora.

§ 2º A coordenadora do projeto deverá prestar as informações estabelecidas no plano de acompanhamento, de acordo com os marcos de verificação, que são os pontos de controle do projeto.

§ 3º Caso haja necessidade de qualquer alteração no projeto, a Assessoria de Projetos deverá ser informada para realizar os devidos ajustes.

Art. 4º Definir que a execução do projeto terá duração de 12 meses.

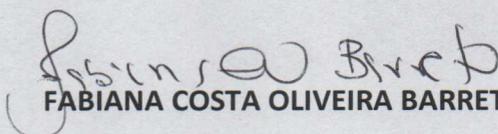


§ 1º O período de execução poderá ser prorrogado por um único período, que será definido pela gestora, para atender às necessidades do projeto.

§ 2º A validação do projeto será realizada com base no relatório final de avaliação apresentado pela gestora e pela coordenadora do projeto.

Art. 5º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Dê-se ciência, cumpra-se e publique-se.


FABIANA COSTA OLIVEIRA BARRETO

DE MÃOS DADAS

outubro 2019



Ministério Público
do Distrito Federal
e Territórios

PROCURADORIA-GERAL DE JUSTIÇA

FABIANA COSTA OLIVEIRA BARRETO

VICE-PROCURADORIA-GERAL DE JUSTIÇA JURÍDICO-ADMINISTRATIVA

SELMA LEITE DO NASCIMENTO SAUERBRONN DE SOUZA

VICE-PROCURADORIA-GERAL DE JUSTIÇA INSTITUCIONAL

ANDRÉ VINÍCIUS ESPÍRITO SANTO DE ALMEIDA

CORREGEDORIA-GERAL

JOSÉ VALDENOR QUEIROZ JÚNIOR

OUVIDORIA

LIBANIO ALVES RODRIGUES

CHEFIA DE GABINETE

MOACYR REY FILHO

SECRETARIA-GERAL

WAGNER DE CASTRO ARAUJO

ASSESSORIA DE POLÍTICAS INSTITUCIONAIS

ANDRE LUIZ CAPPI PEREIRA

GEORGES CARLOS FREDDERICO MOREIRA SEIGNEUR



**Secretaria de
Planejamento**

ELABORAÇÃO E EXECUÇÃO

VICE-PROCURADORIA-GERAL DE JUSTIÇA DO MPDFT

Selma Leite do Nascimento Sauerbronn de Souza

ASSESSORIA DE PROMOÇÃO DE SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA - APRES/VPGJ

Débora Suhel Salgado

Eduardo Villar Potiens

Josicler Lermen Pinheiro

CONSULTORIA

SECRETARIA DE PLANEJAMENTO

José Joaquim Vieira de Araújo

ASSESSORIA DE PROJETOS – SECPLAN

Aristóteles Rodrigues de Araujo

Daniella Pádua Lopes

Éder Machado da Silva

Michelle Góis Gadelha Dias



SUMÁRIO

1. NOME.....	3
2. MOTIVAÇÃO.....	3
3. OBJETIVO.....	5
4. FASES.....	5
4.1. Adaptar metodologia para execução do projeto De mãos dadas;.....	5
4.2. Realizar os encontros do projeto De mãos dadas;.....	5
4.3. Validar o projeto De mãos dadas.	5
5. OBJETIVOS E INDICADORES RELACIONADOS À GESTÃO ESTRATÉGICA ...	5
6. EQUIPE.....	6
7. DESCRIÇÃO DO PROJETO.....	6
8. PERÍODO DE EXECUÇÃO.....	6
9. MÉTRICA.....	7
10. FATORES CRÍTICOS DE SUCESSO – FCS.....	7
11. CRONOGRAMA DAS FASES E ENTREGAS.....	8
12. CENÁRIO.....	11
13. CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO.....	11
14. PLANO DE ACOMPANHAMENTO DO PROJETO.....	12
15. TERMO DE APROVAÇÃO.....	15

1. NOME

De mãos dadas.

2. MOTIVAÇÃO

Vários estudos (Mendes, Merlo, Morrone & Facas, 2010; Selligman-Silva; 2011; Martins, 2009; INSS, 2006) apontam a progressiva incidência das doenças relacionadas ao trabalho, sendo essas definidas a partir de estudos epidemiológicos e pesquisas interseccionais, dado que as condições de trabalho constituem um fator de risco adicional ou contributivo ao adoecimento (Brasil, 2001).

Para Dejours (2009), as formas atuais de gestão e organização do trabalho seriam diretamente responsáveis por alguns transtornos mentais e somáticos contemporâneos, classificados basicamente em quatro categorias: a) patologias de sobrecarga e/ou hipersolicitação, em particular, distúrbios osteomusculares, síndrome de burn-out e morte súbita; b) patologias resultantes de assédio moral; c) patologias relacionadas a agressões em que são vítimas funcionários no setor de serviços, na execução de tarefas cotidianas (agressões de usuários, clientes, alunos de escola etc.), atingindo desde caixa de supermercados e operadores de telemarketing a funcionários do serviço público; d) patologias ligadas à intolerância e à pressão no trabalho, que podem ocasionar até suicídios no próprio ambiente do trabalho.

A clínica psicodinâmica do trabalho tem entre seus princípios fundamentais a promoção do espaço público de discussão do coletivo de trabalho. Mediante o processo de elaboração do sofrimento no trabalho e das defesas para confrontá-lo busca-se o resgate do sentir, do pensar, do julgar e do agir em liberdade, construindo novos sentidos ao vivido, ressignificando-o. Ressaltando que frente às diferentes realidades que se apresentam para atividade clínica no contexto trabalho, revelam-se diferentes práticas, cujo grande desafio é construir dispositivos técnicos, éticos e políticos específicos sem distanciar-se dos princípios e do propósito de analisar (pesquisa ação) a dinâmica entre a organização do trabalho, o sofrimento e a saúde mental.

No ano de 2015, a Apres tomou conhecimento do trabalho realizado pela assistente social psiquiátrica e consultora Dra Heliete Karam através da equipe psicossocial da Procuradoria-Geral do Trabalho – PGT, onde a consultora estava concluindo o trabalho de capacitação no uso da metodologia da psicodinâmica do trabalho. A profissional é consultora em Clínica do Trabalho, mestre e doutora em psicologia clínica pela Universidade de Paris 7 (Sorbonne) e Conservatório Nacional de Artes e Ofícios (Cnam) de Paris.

No mesmo ano (2015), foi realizada uma ação em Psicodinâmica do Trabalho no MPDFT, promovida pela Apres e com apoio do Procurador-Geral de Justiça (PGJ), que buscou atender a uma antiga demanda dos Promotores do Júri e de parte de Servidores do SETPS/CEPS (Psicossocial), de atenção à saúde relacionada ao trabalho. O relatório final entregue pela profissional apontou a demanda dos Secretários-Executivos, atuais Chefes de Gabinetes, que foram escutados durante a fase de pré-pesquisa.

Em fevereiro de 2017, a Apres recebeu o Enfermeiro do Trabalho, Pós Doutorado em Psicologia Social e do Trabalho, Márcio de Moura Pereira, servidor do MPM para o curso

“Psicodinâmica do Trabalho: diagnóstico populacional e projetos de saúde mental”. O treinamento visou capacitar profissionais de saúde da Assessoria Especial de Promoção da Saúde - Apres no uso dos referenciais teóricos da psicodinâmica do trabalho e do Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho – PROART, no diagnóstico populacional e na proposição de intervenções e programas preventivos para trabalhadores do serviço público.

Com essas duas capacitações, em 2017 a Apres iniciou o projeto De mãos dadas com os Chefes de Gabinete, com sua primeira reunião em 2018. Esse grupo buscou avaliar de forma participativa o trabalho dos Chefes de Gabinete e fomentar um espaço público de discussão.

O projeto visa aprofundar o conhecimento em relação ao sofrimento e adoecimento no trabalho, suas causas e as formas de melhor lidar com as situações, além de contribuir com o planejamento de ações em saúde e qualidade de vida. Busca proporcionar meios de melhorar a qualidade de vida dos participantes e capacitar as pessoas para modificarem as determinantes de saúde em benefício da própria qualidade de vida. Esse Projeto oferece um trabalho, cujo tipo de atenção está presente no próprio nome da Assessoria Especial de Promoção de Saúde e Qualidade de Vida - APRES, qual seja, promoção de saúde e qualidade de vida, geral e especialmente no trabalho.

A proposta deste trabalho é oferecer um espaço no qual os participantes sintam-se realmente acolhidos, à vontade e seguros para que possam por meio do diálogo, e outras atividades se expressarem com liberdade, portanto não há predefinição de temas, competências ou outros itens a serem tratados, nem metas específicas a serem atingidas. É previsto neste Projeto que o grupo, com as sugestões e proposições dos facilitadores, exerça um papel ativo no estabelecimento dos temas a serem tratados, do andamento e outras questões no desenvolvimento do trabalho.

O propósito positivo do trabalho, a receptividade, a aceitação (não julgamento), o respeito, a discrição e o sigilo profissional que a APRES adota e que cada vez mais é assimilado pela comunidade do MPDFT, somados a voluntariedade para a adesão às ações propostas, são fundamentais para que as pessoas sintam confiança, segurança e liberdade para participar efetivamente, condição esta, imprescindível para consecução de um bom trabalho.

Portanto, entende-se que, além das ações de promoção e prevenção, poderão ser tratadas questões relacionadas às dificuldades, problemas, sofrimentos e doenças de algum modo relacionadas às atividades laborativas, pois sabemos que o trabalho pode ser tanto fonte de prazer e realização como causa de sofrimento e doenças.

Corroboram com este entendimento - em relação aos possíveis danos causados pelo trabalho - vários estudos (Mendes, Merlo, Morrone & Facas, 2010; Selligman-Silva; 2011; Martins, 2009; INSS, 2006) que apontam a progressiva incidência das doenças relacionadas ao trabalho, sendo essas definidas a partir de estudos epidemiológicos e pesquisas interseccionais, dado que as condições de trabalho constituem um fator de risco adicional ou contributivo ao adoecimento (Brasil, 2001).

Para Dejours (2009), as formas atuais de gestão e organização do trabalho seriam diretamente responsáveis por alguns transtornos mentais e somáticos contemporâneos, classificados basicamente em quatro categorias: a) patologias de sobrecarga e/ou hipersolicitação, em particular,

distúrbios osteomusculares, síndrome de burn-out e morte súbita; b) patologias resultantes de assédio moral; c) patologias relacionadas a agressões em que são vítimas funcionários no setor de serviços, na execução de tarefas cotidianas (agressões de usuários, clientes, alunos de escola etc.), atingindo desde caixa de supermercados e operadores de telemarketing a funcionários do serviço público; d) patologias ligadas à intolerância e à pressão no trabalho, que podem ocasionar até suicídios no próprio ambiente do trabalho.

Por isso é importante estarmos atentos e agirmos o quanto antes.

O primeiro grupo a participar deste trabalho foi formado pelos Chefes de Gabinete (antigos Secretários Executivos), pois houve demanda por parte deles e por ocuparem posição estratégica na estrutura organizacional do MPDFT.

3. OBJETIVO

Proporcionar um espaço apropriado ao diálogo entre os chefes de gabinete das promotorias de Justiça sobre as formas de melhor lidar com as situações de trabalho e outros acontecimentos, incluindo a expressão de suas ideias, valores e sentimentos, com o intuito de diluir tensões, aprimorar o trabalho e favorecer o bem-estar pessoal/profissional.

4. FASES

- 4.1. Adaptar metodologia para execução do projeto De mãos dadas;
- 4.2. Realizar os encontros do projeto De mãos dadas;
- 4.3. Validar o projeto De mãos dadas.

5. OBJETIVOS E INDICADORES RELACIONADOS À GESTÃO ESTRATÉGICA

PERSPECTIVA	OBJETIVO ESTRATÉGICO	INDICADOR ESTRATÉGICO
Pessoas, Clima Organizacional e Tecnologia	Desenvolver conhecimentos, habilidades e atitudes	Índice de satisfação dos treinamentos
	Promover um ambiente de trabalho agradável e profissional	Índice de clima organizacional
Eficiência Operacional	Aprimorar comunicação interna	Índice de efetividade da comunicação interna

6. EQUIPE

Unidade Responsável:	Assessoria Especial de Promoção da Saúde e da Qualidade de Vida	
Gestora:	Débora Suhet Salgado	
Coordenadora:	Débora Suhet Salgado	
Integrantes:	Nome	Matrícula
	Eduardo Villar Potiens	2728
	Josicler Lermen Pinheiro	4037

7. DESCRIÇÃO DO PROJETO

Em 2015, a Assessoria Especial de Promoção da Saúde (Apres) estabeleceu contato com a Dra. Heliete Karam, a qual estava concluindo um trabalho de capacitação no uso da metodologia da psicodinâmica do trabalho na Procuradoria-Geral do Trabalho – PGT.

A profissional é consultora em Clínica do Trabalho, mestre e doutora em psicologia clínica pela Universidade de Paris (Sorbonne) e Conservatório Nacional de Artes e Ofícios (Cnam) de Paris.

No mesmo ano (2015), foi realizada uma ação em Psicodinâmica do Trabalho no MPDFT, promovida pela Apres e com apoio da Procuradoria-Geral de Justiça (PGJ), que buscou atender a uma antiga demanda dos Promotores do Júri e de parte dos servidores do SETPS/CEPS, de atenção à saúde relacionada ao trabalho. O relatório final entregue pela profissional apontou a demanda dos Secretários-Executivos, atuais Chefes de Gabinetes, que foram escutados durante a fase de pré-pesquisa.

Em fevereiro de 2017, a Apres recebeu o Enfermeiro do Trabalho, Pós Doutorado em Psicologia Social e do Trabalho, Márcio de Moura Pereira, servidor do MPM para o curso “Psicodinâmica do Trabalho: diagnóstico populacional e projetos de saúde mental”. O treinamento visou capacitar profissionais de saúde da Apres no uso dos referenciais teóricos da psicodinâmica do trabalho e do Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho – PROART, no diagnóstico populacional e na proposição de intervenções e programas preventivos para trabalhadores do serviço público. Neste período os servidores da Apres participaram de um trabalho especial de capacitação com a Dra. Heliete Karam.

Após essas duas capacitações, a Apres iniciou a atividade de Atenção Psicossocial a Coletivos de Trabalho com os Chefes de Gabinete, realizando entrevistas individuais com os mesmos. Encerrada a fase das entrevistas individuais, foi definido que seria formado um grupo para avaliar de forma participativa o trabalho dos Chefes de Gabinete e fomentar um espaço público de discussão entre eles.

8. PERÍODO DE EXECUÇÃO

INÍCIO: março de 2019

FIM: dezembro de 2019

9. MÉTRICA

INDICADORES	METAS
Satisfação com a participação no projeto De mãos dadas	70% dos Chefes de Gabinete satisfeitos com o encontro
Participantes nos encontros	60% dos Chefes de Gabinete participantes
Encontros realizados	5 encontros em 2019
Metodologia para execução dos trabalhos	Adaptação da metodologia do projeto De mãos dadas à realidade do MPDFT
Espaço de discussão dos Chefes de Gabinete	Espaço disponibilizado
Tensões no trabalho	Aumento da capacidade em resolução de problemas, sem gerar estresse, em 40% dos Chefes de Gabinete
Aprimoramento do trabalho	Melhoria em 50% do trabalho desenvolvido pelos Chefes de Gabinete
Bem-estar pessoal/profissional	Melhoria em 50% do nível de bem-estar dos Chefes de Gabinete

10. FATORES CRÍTICOS DE SUCESSO – FCS

- Assiduidade e engajamento dos participantes;
- Comunicação eficiente;
- Apoio dos Coordenadores das promotorias.

11. CRONOGRAMA DAS FASES E ENTREGAS

	Nome do Projeto	De mãos dadas			
	Fase	1 - Adaptar a metodologia utilizada para execução do projeto De mãos dadas			
Ações		Entregas	Responsável	Data inicial	Data final
1.1 Analisar as reuniões realizadas anteriormente		Avaliação dos pontos a serem melhorados no grupo	Débora	01/03/2019	15/03/2019
1.2 Pesquisar novos conteúdos teóricos e exercícios para atualizar os temas abordados no grupo		Resumo dos principais conteúdos relacionados aos temas a serem abordados no grupo	Débora	12/04/2019	12/04/2019
1.3 Atualizar metodologia para a condução do projeto De mãos dadas		Roteiro para a condução do grupo atualizada	Débora	12/04/2019	15/05/2019
1.4 Solicitar consultoria da Atinf para elaboração das avaliações a serem utilizadas		E-mail de solicitação	Débora	23/05/2019	30/05/2019
1.5 – Elaborar instrumento de avaliação da satisfação, medição das tensões e aprimoramento no trabalho e a melhoria do bem-estar pessoal/profissional dos Chefes de Gabinete		Instrumento de avaliação da satisfação, medição das tensões e aprimoramento no trabalho e a melhoria do bem-estar pessoal/profissional dos Chefes de Gabinete	Atinf	31/05/2019	07/06/2019

	Nome do Projeto	De mãos dadas			
	Fase	2 – Realizar os encontros do projeto De mãos dadas			
	Ações	Entregas	Responsável	Data inicial	Data final
	2.1 Elaborar o cronograma das reuniões	Cronograma das reuniões	Débora e Eduardo	15/03/2019	06/12/2019
	2.2 Divulgar o cronograma dos encontros para os participantes	E-mail com o cronograma	Débora	01/03/2019	09/05/2019
	2.3 Realizar os encontros periódicos do projeto De mãos dadas	Lista de frequência dos participantes do grupo	Débora e Eduardo	01/03/2019	06/12/2019
	2.4 Aplicar a avaliação de satisfação com o encontro	Avaliação de satisfação com o encontro (pelo menos 70% dos participantes satisfeitos com o encontro)	Eduardo	06/09/2019	06/12/2019
	2.5 Avaliar as respostas de cada quesito da avaliação de satisfação	Relatório da avaliação de satisfação (para melhoria da metodologia dos encontros)	Eduardo	06/09/2019	06/12/2019

 Secretaria de Planejamento	Nome do Projeto	De mãos dadas			
	Fase	3 – Validar o projeto			
	Ações	Entregas	Responsável	Data inicial	Data final
	3.1 – Elaborar Portaria de Institucionalização do projeto	Portaria validada pelo gestor	Assessoria de Projetos/Secplan	14/10/2019	15/10/2019
	3.2 – Enviar Portaria ao Setor de Produção e Gestão de Documentos para revisão	Portaria revisada enviada para a API	Assessoria de Projetos/Secplan	16/10/2019	16/10/2019
	3.3 – Enviar portaria revisada à Assessoria de Políticas Institucionais (API) para providências quanto à assinatura	Confirmação do recebimento da portaria	Assessoria de Projetos /Secplan	17/10/2019	24/10/2019
	3.4 – Solicitar assinatura da portaria à Procuradoria-Geral de Justiça	Portaria publicada	API	25/10/2019	31/10/2019
	3.5 – Responder os formulários de acompanhamento do projeto	Formulários entregues à Assessoria de Projetos	Débora e Eduardo	15/10/2019	17/01/2020
	3.6 – Preencher o Termo de Encerramento de Trabalho com análise dos resultados gerados (registro por meios de fotos e vídeos) e relato das lições aprendidas	Termo de Encerramento de Trabalho entregue na Aproj	Débora e Eduardo	20/01/2020	24/01/2020
	3.7 – Elaborar Relatório Final do projeto	Relatório com os resultados do projeto validado pelo gestor	Assessoria de Projetos/Secplan	27/01/2020	31/01/2020

12. CENÁRIO

Pontos Fortes (vantagens internas que possam ajudar na execução do projeto)
Apoio dos Coordenadores das Promotorias
Interesse dos Chefes de Gabinete
Disponibilidade de espaço na Apres para a realização das atividades

Pontos Fracos (desvantagens internas que possam atrapalhar a execução do projeto)
Escassez de transporte para condução dos Chefes de Gabinete ao edifício-sede
Sobrecarga de trabalho
Dificuldade em conciliar as agendas dos Chefes de Gabinete

Oportunidades (fatores externos positivos que possam trazer benefícios para o projeto)
Servidores com notório saber de outros órgãos disponíveis

Ameaças (fatores externos que possam comprometer o projeto)
Liberação dos servidores de notório saber a vir no MPDFT

13. CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

A avaliação é um instrumento que torna possível a estimativa do grau de obtenção dos objetivos definidos em termos de conclusão, qualidade e compatibilidade com as ações descritas e executadas no projeto.

Para isso, o projeto prevê a elaboração de dois relatórios importantes para a consolidação e validação do projeto:

- a. Termo de Encerramento de Trabalho: tem a finalidade de relacionar todos os detalhes das ações executadas e das entregas propostas no projeto. Este é de responsabilidade do gestor, que poderá contar com a consultoria ou não da Secplan, e poderá ser enriquecido por fotos, vídeos e reportagens do projeto. A descrição dos resultados e das entregas apresentará a discussão dos principais resultados obtidos, de forma a evidenciar os avanços e relacionar as dificuldades e limitações vivenciadas no projeto, bem como as lições aprendidas
- b. Relatório Final do Projeto: consiste na análise qualitativa e quantitativa do conjunto de ações propostas. Neste relatório cada ação é quantificada em termos percentuais e realizada uma avaliação geral de todas as ações do projeto, com base na prestação de informações por meio dos formulários de acompanhamentos, Termo de Encerramento de Trabalho e reuniões. O relatório servirá de base para a elaboração da portaria de institucionalização da ação/atividade/serviço, caso haja necessidade. O relatório será elaborado pela Assessoria de Projetos com a aprovação do gestor/coordenador.

14. PLANO DE ACOMPANHAMENTO DO PROJETO

14.1. 1º MARCO

RESULTADOS ALCANÇADOS – 1º MARCO (outubro/2019)
PRODUTO 1: Satisfação com a participação no projeto De mãos dadas
Descrição do andamento da entrega do produto, evidenciando os resultados parciais alcançados
PRODUTO 2: Participantes nos encontros
Descrição do andamento da entrega do produto, evidenciando os resultados parciais alcançados
PRODUTO 3: Encontros realizados
Descrição do andamento da entrega do produto, evidenciando os resultados parciais alcançados
PRODUTO 4: Metodologia para execução dos trabalhos
Descrição do andamento da entrega do produto, evidenciando os resultados parciais alcançados
PRODUTO 5: Espaço de discussão dos Chefes de Gabinete
Descrição do andamento da entrega do produto, evidenciando os resultados parciais alcançados
PRODUTO 6: Tensões no trabalho
Descrição do andamento da entrega do produto, evidenciando os resultados parciais alcançados
PRODUTO 7: Aprimoramento do trabalho
Descrição do andamento da entrega do produto, evidenciando os resultados parciais alcançados

PRODUTO 8: Bem-estar pessoal/profissional
Descrição do andamento da entrega do produto, evidenciando os resultados parciais alcançados
LIÇÕES APRENDIDAS (Comentários dos acertos e erros na execução do projeto até o momento)

14.2. 2º MARCO

RESULTADOS ALCANÇADOS – 2º MARCO (janeiro/2020)
PRODUTO 1: Satisfação com a participação no projeto De mãos dadas
Descrição do andamento da entrega do produto, evidenciando os resultados parciais alcançados
PRODUTO 2: Participantes nos encontros
Descrição do andamento da entrega do produto, evidenciando os resultados parciais alcançados
PRODUTO 3: Encontros realizados
Descrição do andamento da entrega do produto, evidenciando os resultados parciais alcançados

PRODUTO 4: Metodologia para execução dos trabalhos
Descrição do andamento da entrega do produto, evidenciando os resultados parciais alcançados
PRODUTO 5: Espaço de discussão dos Chefes de Gabinete
Descrição do andamento da entrega do produto, evidenciando os resultados parciais alcançados
PRODUTO 6: Tensões no trabalho
Descrição do andamento da entrega do produto, evidenciando os resultados parciais alcançados
PRODUTO 7: Aprimoramento do trabalho
Descrição do andamento da entrega do produto, evidenciando os resultados parciais alcançados
PRODUTO 8: Bem-estar pessoal/profissional
Descrição do andamento da entrega do produto, evidenciando os resultados parciais alcançados
LIÇÕES APRENDIDAS (Comentários dos acertos e erros na execução do projeto até o momento)

15. TERMO DE APROVAÇÃO

A Secretaria de Planejamento (Secplan), no uso da sua competência regimental, de acordo com a Portaria Normativa nº 334, de 07 de agosto de 2014, e em cumprimento a determinação da Procuradoria-Geral de Justiça coordenou a elaboração do projeto De mãos dadas com o objetivo de proporcionar um espaço apropriado ao diálogo entre os chefes de gabinete das promotorias de Justiça sobre as formas de melhor lidar com as situações de trabalho e outros acontecimentos, incluindo a expressão de suas ideias, valores e sentimentos, com o intuito de diluir tensões, aprimorar o trabalho e favorecer o bem-estar pessoal/profissional.

A gestora deve estar ciente que quaisquer modificações no projeto inicial, caso existam, poderão implicar em alteração nos prazos de execução, reduzindo-os ou dilatando-os, dependendo da natureza das alterações e do julgamento técnico da área competente. A inicialização da execução do projeto está vinculada à assinatura desse termo.

Eu, Débora Suhel Salgado, gestora do projeto De mãos dadas, por mim elaborado, com a consultoria da Assessoria de Projetos /Secplan, aprovo e autorizo o início de sua execução e me comprometo a prestar as informações, bem como tomar as providências necessárias à validação do projeto.

Brasília, _____ de _____ de 2019.

Gestora

Assinado por:

DANIELLA PADUA LOPES - APROJ/SECPLAN em 12/11/2019.

DÉBORA SUHET SALGADO - APRES/VPJGJ-JA em 12/11/2019.

.